

Cour du travail de LIEGE

MERCURIALE DE RENTREE

Rédigée et prononcée par

Marie-Anne FRANQUINET
Premier Avocat général près la
cour du travail de Liège

La lutte contre les domiciliations fictives

Le « dumping social »

**L'économie du contentieux du règlement collectif de dettes et le
contrôle des honoraires et des frais dus aux médiateurs de dettes**

3 septembre 2013

Monsieur le Premier Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillers,
Chers Collègues,
Mesdames et Messieurs en vos titres et qualités,

Monsieur le Procureur général et moi-même, avons souhaité cette année, changer la formule du discours de rentrée en choisissant de développer trois objectifs prioritaires pour le Ministère public pour l'année 2013-2014 plutôt que d'exposer un thème juridique soumis à votre réflexion.

Cela nous permettra, en parfaite collaboration avec la Cour du travail (et j'en profite ici pour remercier Monsieur le Premier Président qui a partagé notre idée de changement) d'envisager, au cours de cette année judiciaire, des groupes de travail relatifs à ces thèmes pour parfaire leur réalisation par une réflexion plus approfondie.

Ces trois thèmes, à savoir, la lutte contre les domiciliations fictives entraînant une fraude sociale (sont principalement visées ici les personnes bénéficiant d'avantages sociaux au sens de l'article 230 du Code pénal social), le dumping social et l'économie du contentieux du règlement collectif de dettes et le contrôle des honoraires et des frais dus aux médiateurs de dettes, doivent être au centre de nos préoccupations en raison d'une actualité économique et sociale préoccupante dans notre pays mais aussi dans toute l'Europe.

Nous connaissons une période de crise grave et longue ; notre tissu économique est mis à mal par de très nombreux abus et fraudes : nous devons réagir et nous engager dans des plans pour lutter contre ces phénomènes particulièrement toxiques pour notre économie et notre sécurité sociale.

I. La lutte contre les domiciliations fictives entraînant la fraude sociale.
Présentation de la circulaire COL 17/2013

Les domiciliations fictives constituent en effet dans un grand nombre de cas, un mécanisme de fraude permettant aux allocataires sociaux d'acquiescer des avantages financiers illicites dès lors que l'octroi des prestations sociales sollicitées dépend de la présence d'autres personnes dans le ménage et que le montant de celles-ci est conditionné par la nature et la hauteur des revenus de ces personnes.

Sont principalement concernés par ce type de fraude l'Office national de l'Emploi, l'Institut national d'assurance contre la maladie et l'invalidité, l'Office national des

allocations familiales pour travailleurs salariés, l'Office national des pensions, les C.P.A.S. et la Direction générale des personnes handicapées du SPF Sécurité sociale.

A l'occasion d'une réunion du Collège pour la lutte contre la fraude sociale et fiscale, présidée par le Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale et fiscale, John CROMBEZ, ce problème fut abordé et on a pu constater que des initiatives isolées avaient été prises par certaines institutions de sécurité sociale en vue d'obtenir une meilleure collaboration d'une part avec les services de population et d'autre part avec les services de la police locale en vue de lutter contre ce phénomène qui engendre une fraude extrêmement importante.

Au terme des discussions, il fut décidé de prévoir une stratégie globale de lutte contre les domiciliations fictives, valable pour toutes les institutions de sécurité sociale et les organismes octroyant des avantages sociaux, en traçant des lignes directrices de recherche et de poursuites.

Monsieur le Secrétaire d'Etat John CROMBEZ a ainsi marqué son accord sur la suggestion émise par Monsieur le Procureur général de Liège Christian DE VALKENEER, de rédiger une circulaire de politique criminelle commune au Collège des Procureurs généraux, au Ministre de la Justice, au Ministre de l'Intérieur et au Secrétaire d'Etat à la lutte contre la fraude sociale et fiscale.

Le point fut porté à l'ordre du jour d'une réunion du team de coordination du réseau d'expertise droit pénal social (réseau d'expertise qui vient en appui au Collège des Procureurs généraux).

Lors de cette réunion, un groupe de travail représentant toutes les parties intéressées à cette lutte contre la fraude sociale, fut mis en place et les travaux ont démarré le 17 décembre 2012.

Ce fut un travail parfois difficile mais rondement mené qui a abouti le 20 juin dernier à une approbation de la circulaire par le Collège des procureurs généraux. Celle-ci a alors été approuvée par les Ministres et Secrétaire d'Etat concernés.

La circulaire est entrée en vigueur depuis ce 1^{er} septembre 2013.

L'objectif de celle-ci est d'améliorer la transmission et l'échange de données relatives à la constitution de domiciles fictifs et à renforcer le contrôle de la fraude au domicile.

A cet effet :

- elle attribue un rôle central aux auditorats du travail dans la recherche et la poursuite de la fraude sociale découlant des domiciliations fictives ;
- elle contribue à optimiser les flux d'informations entre les autorités judiciaires, les services de police et les institutions octroyant des avantages sociaux ;
- elle poursuit la sensibilisation des acteurs concernés par cette lutte afin de leur permettre de mieux déceler des indices de fraude aux domiciles ;
- enfin, elle vise à baliser la politique criminelle.

Son ambition est d'appréhender le phénomène dans sa globalité en menant des actions tant à l'égard des fraudeurs primaires c'est-à-dire les bénéficiaires d'avantages sociaux qu'à l'égard des fraudeurs secondaires c'est-à-dire les facilitateurs de fraude comme par exemple les propriétaires. N'aborder la problématique que sous l'angle des fraudeurs primaires est peu efficace et a pour effet d'occulter l'amont du phénomène à savoir la fourniture d'adresses en vue de réaliser des inscriptions fictives. Or, sans celles-ci, la fraude devient beaucoup plus malaisée à réaliser.

Une méthodologie de contrôle et une procédure d'échanges d'informations ont été mises en place entre les principaux acteurs de terrain c'est-à-dire les institutions de sécurité sociale qui octroient des avantages sociaux ainsi que les C.P.A.S., les services de police, principalement la police locale puisque la police de proximité est celle prioritairement concernée par ce phénomène, les bourgmestres et bien sûr les services de population des communes, les services d'inspection sociale et les magistrats du Ministère public, en premier lieu, les auditeurs du travail mais aussi les procureurs du Roi.

Je n'entrerai pas ici dans le détail de toute cette méthodologie qui a déjà fait ses preuves notamment à Charleroi et je ne développerai pas non plus toutes les procédures d'échanges d'informations qui ont été mises en place et qui doivent encore être améliorées et simplifiées pour rendre plus facile le travail des personnes qui sont sur le terrain.

Il faut savoir que la fraude sociale résultant de domiciliations fictives est extrêmement répandue compte tenu de l'importance qui existe entre les avantages sociaux qui peuvent être promérités selon qu'une personne a la qualité d'isolé ou de cohabitant et plus encore si elle a charge de famille.

Pour illustrer cette fraude, trois exemples :

1. En matière d'Assurance Maladie-Invalidité(AMI), l'indemnité d'incapacité de travail varie en fonction de la charge de famille de l'intéressé.

L'indemnité est plus élevée pour une personne isolée qu'une personne cohabitante et plus élevée encore pour un travailleur ayant des personnes à sa charge.

Le droit à l'intervention majorée de l'assurance dans le coût des soins de santé en application de l'A.R. du 01/04/2007 est également fonction de la composition du ménage.

Dans le cadre de l'assurance soins de santé, la régularisation du droit à l'intervention majorée de l'assurance a été notifiée pour 23 titulaires en 2012 et 16 titulaires au premier semestre 2013.

En ce qui concerne les indemnités d'incapacité de travail, des constatations d'indus ont été notifiées :

- en 2012 : pour 81 titulaires et un montant total de 447.916,47 euros
- au premier semestre 2013 : pour 48 titulaires et un montant total de 209.610,97 euros.

2. Pour ce qui concerne l'Office National de l'Emploi (ONEM) des contrôles se font déjà par le croisement entre les banques de données de l'ONEM, le Registre National et d'autres banques de données contenant des données sociales.

Parfois des enquêtes plus approfondies sont faites : convocation du chômeur pour avoir des explications et des preuves ou intervention d'un contrôleur social lorsqu'il y a des indices de fraude.

- en 2011 il y a eu :
11.851 enquêtes 601 infractions 2.908.027,57 € récupérés en indu.
- en 2012 il y a eu :
23.025 enquêtes 4422 infractions 24.190.888,55 € récupérés en indu

Sur base d'une circulaire du 28/06/2011 du SPF Intérieur (qui sera abrogée à la suite de l'entrée en vigueur de la présente circulaire), l'ONEM, en 2012, a interrogé 188 administrations communales.

Dans 139 dossiers, l'information obtenue a conduit à la révision du dossier pour la détermination du montant correct de l'allocation.

Au 30/06/2013, 565 demandes avaient déjà été faites par l'ONEM auprès des administrations communales

3. Concernant l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (O.N.A.F.T.S.), des contrôles aléatoires sont effectués sur place.

- En 2010 : 12.698 contrôles à domicile ont été réalisés.
Parmi ceux-ci, 204 situations irrégulières, découvertes étaient des fraudes avérées dont 92 concernaient un domicile fictif et 66 une fausse déclaration sur la situation familiale (ménage de fait et non famille monoparentale ; enfants à l'étranger mais toujours domiciliés ici ...)
- En 2011 : 12.403 contrôles à domicile.
261 situations irrégulières étaient de la fraude avérée dont 57 domiciliations fictives et 49 fausses déclarations sur la situation familiale.
- En 2012 : 11.116 contrôles à domicile.
245 situations irrégulières étaient de la fraude avérée dont 55 domiciliations fictives et 22 fausses déclarations sur la situation familiale.

Aucune statistique n'est disponible quant aux montants annuels :

- des allocations familiales octroyées indûment à la suite d'une fraude du domicile ;
- des récupérations d'indus dans le cadre de cette fraude.

Une réorganisation au sein de l'Office permettra des statistiques plus détaillées à partir du 01/01/2014.

Mais à côté de cette fraude sociale, il existe des propriétaires d'immeubles qui participent sciemment, à l'élaboration de celle-ci, en mettant à disposition des logements « boîtes aux lettres » moyennant un loyer non négligeable, ce qui engendre pour ces propriétaires peu scrupuleux des revenus considérables.

Cette participation des fraudeurs dits « secondaires » se réalise au mépris des prescriptions urbanistiques et au mépris des codes régionaux de logement (pas de division des logements).

En outre, l'expérience menée sur le terrain dans certains endroits, a permis de constater qu'on pourrait aussi toucher à une criminalité organisée de grande envergure telle que le blanchiment d'argent, des phénomènes de corruption ou de tentative de corruption de policiers ou de fonctionnaires.

La circulaire est dans la droite ligne de la nouvelle infraction inscrite dans le Code pénal social, à l'article 235 à savoir l'escroquerie en droit pénal social. En effet, l'article 235, inspiré de l'article 496 du code pénal punissant l'escroquerie,

sanctionne l'utilisation de manœuvres frauduleuses dans le but d'obtenir un avantage social auquel une personne n'a pas droit, de ne pas payer de cotisations ou de payer moins de cotisations que celles dont elle est redevable. Les manœuvres frauduleuses qui peuvent servir à commettre l'infraction d'escroquerie sont, soit l'usage de faux noms, de faux titres ou de fausses adresses, soit l'usage de tout autre acte frauduleux. Ces éléments constitutifs correspondent aux moyens frauduleux visés par l'article 496 du Code pénal qui fait également référence à l'usage de faux noms, fausses qualités et à l'emploi de manœuvres frauduleuses mais pas aux fausses adresses.

La notion de fausses adresses ou d'adresses fictives concerne tant la résidence, le domicile que le siège social.

Toute personne est punissable sur base de l'article 235 du code pénal social, c'est-à-dire, aussi bien la personne qui utilise l'adresse fictive que celle qui met ces adresses à disposition.

L'accent est mis dans la circulaire sur les possibilités, dans le cadre de l'enquête, de procéder à la saisie des avantages patrimoniaux générés dans le chef des fraudeurs tant primaires que secondaires, de s'efforcer de les évaluer et de les saisir soit directement, soit par équivalent.

Des formations sont prévues pour tous les acteurs de terrain, dès cet automne. L'enjeu de cette circulaire, vous l'aurez compris, est très important. Elle fera l'objet d'une première évaluation deux ans après son entrée en vigueur.

II. Le dumping social : état des lieux.

Je n'ai pas la prétention de faire ici un état des lieux complet de la situation tant elle est complexe et présente de multiples facettes.

Qu'est-ce que le dumping social ?

Le terme « dumping social » revient régulièrement dans le discours politique européen pour désigner la concurrence déloyale entre pays dont les niveaux de protection sociale et salariale sont très différents.

La définition du « dumping social » ne fait pas encore l'objet d'un consensus. C'est une notion qui est en pleine construction.

Je vous en livrerai deux, parmi tant d'autres, parce qu'elles me paraissent coller à la réalité du terrain.

La première est donnée par Magdalena Bernaciak, chercheuse à l'ETUI (European Trade Union Institute qui est le centre indépendant de recherche et de formation de la confédération européenne des syndicats).

Selon celle-ci, le « dumping social » est : « une stratégie tournée vers l'abaissement des salaires ou des normes sociales dans l'intérêt d'une compétitivité accrue, portée par les entreprises et impliquant indirectement leurs employés et/ou les gouvernements des pays où elles sont implantées. »¹

La deuxième est donnée dans le rapport de la délégation de l'assemblée nationale française sur le dumping social en 2000, est : « toute pratique consistant, pour un Etat ou une entreprise, à violer, à contourner ou à dégrader, de façon plus ou moins délibérée, le droit social en vigueur – qu'il soit national, communautaire ou international – afin d'en tirer un avantage économique, notamment en terme de compétitivité. »²

Le principe fondateur du Traité de Rome de libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne fait aujourd'hui partie des libertés garanties par l'Union européenne.

L'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que la libre circulation des travailleurs, assurée à l'intérieur de l'Union, « implique l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des Etats membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les conditions de travail ».

Si la libre circulation des travailleurs et des services est porteuse d'espoir pour le développement économique et ultérieurement social des Etats membres, encore faut-il en garantir l'exercice contre les abus qui la sapent.

Le détachement des travailleurs est l'exemple par excellence, générant ces abus.

Cependant, le droit communautaire ne prévoit pas une harmonisation des législations en matière des droits des « travailleurs mobiles » comme les appellent les Français mais plus exactement une coordination des régimes juridiques internes, afin de préserver la liberté de circulation des citoyens européens.

¹ (<http://www.etui.org/fr/actualités/la-réalité-complexe-du-dumping-social>).

² (<http://www.glossaire-international.com/pages/tous-les-termes/dumping-social/html>).

Mais à quel droit sont soumis les travailleurs européens, qui n'exercent pas dans leur pays d'origine ?

Le travailleur européen mobile est en effet multiforme et le travailleur détaché, qui retient ici notre attention, n'en est qu'une forme particulière. Il ne doit pas être confondu avec d'une part, le travailleur de l'Union qui s'installe dans un autre Etat de l'Union pour y occuper un emploi pérenne (le travailleur migrant) ni, d'autre part avec le travailleur frontalier qui réside dans un Etat et travaille dans un autre Etat, ni encore avec le travailleur pluri-actif, qui exerce dans plusieurs Etats différents, ni, enfin avec le travailleur en déplacement transfrontalier.

Selon la commission européenne, un travailleur est considéré comme détaché s'il travaille dans un Etat membre de l'Union européenne parce que son employeur l'envoie provisoirement poursuivre ses fonctions dans cet Etat membre.

Exemple : un prestataire de service peut obtenir un contrat dans un autre pays et décider d'envoyer plusieurs employés pour exécuter ce contrat sur place ; ces employés deviennent alors des travailleurs détachés.

Quelles sont les dispositions applicables en cas de détachement ?

Depuis le 1^{er} mai 2010, deux nouveaux règlements européens relatifs à la coordination des systèmes de sécurité sociale des différents Etats membres sont entrés en vigueur. Il s'agit du règlement 883/2004 et de son règlement d'application 987/2009. Ces règlements remplacent respectivement les règlements 1408/71 et 574/72, en ce qui concerne les relations entre les Etats membres de l'Union européenne. Depuis le 3 janvier 2011, les dispositions des règlements 883/2004 et 987/2009 ont été étendues aux ressortissants de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre de l'Union européenne, en application du règlement de l'Union européenne 1231/10.

En ce qui concerne le droit du travail, c'est la directive 96/71 du parlement européen qui fixe un noyau dur de règles impératives de protection minimale que doivent observer, dans le pays d'accueil, les employeurs qui détachent des travailleurs aux fins d'effectuer des prestations sur le territoire de l'état d'accueil.

Selon la réglementation européenne, la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un Etat membre de l'Union européenne est soumise à la législation de cet Etat. C'est le principe de l'application de la loi du lieu de travail.

Cette directive a été transposée en droit belge par la loi du 5 mars 2002 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service. La loi belge a été plus loin puisqu'elle vise non seulement les travailleurs détachés

par des entreprises au sein de l'Union européenne mais aussi ceux détachés par des entreprises établies dans un Etat tiers.

Mise en œuvre pour répondre au défi posé par l'intégration de trois pays où le coût du travail était peu élevé, l'Espagne, la Grèce et le Portugal, la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service a fait émerger le principe d'application du droit du pays d'accueil. Au terme de ce principe, les entreprises prestataires de services doivent rémunérer les salariés qu'elles détachent aux conditions du pays dans lequel se déroule le contrat, sauf à ce que le droit du pays d'envoi soit plus favorable. Ce principe clair est pourtant contredit par la pratique et l'émergence progressive d'un salarié « low cost », à bas coût, au risque de créer des tensions sur le marché du travail. Ce phénomène est d'autant plus prégnant depuis les élargissements de 2004 et de 2007.

L'absence de dispositions concrètes en matière de contrôle au sein de la directive 96/71 constitue une des principales raisons de cette explosion de la fraude au détachement.

Selon la commission des affaires européennes au sein de l'assemblée nationale française, la directive est devenue un outil redoutable de concurrence déloyale, notamment dans les secteurs de la construction, de l'Horeca et du transport³.

Aujourd'hui, sans remettre en cause le principe de la libre circulation des biens et des personnes ni l'émigration de travail, il apparaît clairement que l'intégration de nouveaux états membres en 2004, présentant de très fortes disparités de conditions salariales et de couvertures sociales, et surtout le très fort ralentissement économique de la zone euro consécutif à la crise des dettes souveraines en 2010, ont changé la donne, induit des effets pervers de nature économique et sociale et considérablement modifié l'échelle du phénomène que la directive initiale prétendait encadrer. A cette concurrence par « dumping social » délibérée et désormais organisée, s'ajoute le fait que de telles politiques systématiques d'emploi de travailleurs détachés fût-ce même de façon légale et licite, pose un problème de financement des systèmes de sécurité sociale des Etats d'accueil, puisque la directive «détachement» valide le fait que le pays d'accueil ne perçoit pas les cotisations afférentes au salaire du travailleur détaché.

En effet, en droit de la sécurité sociale, la réglementation européenne a introduit une dérogation à ce principe d'application du droit du pays d'accueil en cas de détachement temporaire de travailleurs. Le travailleur détaché reste soumis à la législation de son pays d'envoi.

³ Rapport d'information déposé par la commission des affaires européennes à l'assemblée nationale française le 8 mai 2013, sur la proposition de directive relative à l'exécution de la directive sur le détachement des travailleurs.

Toutefois, pour pouvoir déroger à la législation sociale applicable c'est-à-dire le droit du pays d'accueil, le détachement doit répondre à cinq conditions :

1. le salarié doit avoir un employeur dans l'état membre d'envoi avant son détachement.
2. l'employeur doit exercer une partie substantielle de ses activités dans l'état membre d'envoi.
3. un lien organique doit être maintenu entre l'employeur détachant et le travailleur détaché.
4. la personne détachée ne peut pas remplacer une personne détachée.
5. le détachement ne peut pas durer plus de 24 mois.

La délivrance par l'Etat d'envoi d'un formulaire A1 (ancien E101) est une des formalités préalable au détachement.

Quelles sont les formes de fraudes rencontrées en matière de détachement ?

En voici quelques-unes :

- L'absence de formulaire A1 lors du contrôle ou le fait qu'il ne soit pas entièrement complété ;
- Les faux statuts (les travailleurs détachés le sont sous un statut d'indépendant, alors qu'ils travaillent sous l'autorité d'un employeur) ;
- Les faux détachements (on rencontre aujourd'hui de plus en plus de travailleurs belges détachés en Belgique via, entre autre, le Grand Duché de Luxembourg. C'est notamment le cas des entreprises de transport.) ;
- Les « montages » en matière de détachement (par exemple, une entreprise anglaise contracte avec un donneur d'ordre belge pour effectuer un travail dans notre pays. Cette firme anglaise n'effectue pas le travail elle-même mais sous-traite à une firme allemande qui, à son tour, sous-traite à deux firmes polonaises qui détachent des travailleurs polonais en Belgique) ;
- Des firmes qui se « spécialisent » dans le détachement (exemples : une entreprise de travail intérimaire néerlandaise qui engage des travailleurs bulgares qu'elle détache en Belgique ; des bureaux d'intérim établis au Royaume-Uni qui engagent des pilotes qui effectuent des prestations dans d'autres Etats membres) ;
- Des entreprises dont le siège social à l'étranger est une simple boîte postale ;
- Des travailleurs qui sont détachés en cascade via des entreprises qui interviennent comme intermédiaires entre l'entreprise utilisatrice de l'Etat d'accueil et l'entreprise « détachante » ;
- Le recrutement de travailleurs qui se trouvent déjà dans le pays d'accueil et qui deviennent « des faux indépendants » ou de travailleurs qui sont enregistrés comme indépendants dans le pays « détachant » juste avant le

détachement et qui ne sont pas enregistrés dans le pays d'accueil , n'ont pas de contrat et perçoivent la rémunération en liquide.⁴

Les secteurs d'activité concernés sont multiples : construction, nettoyage, informatique, métal, industrie de la viande, transport, etc...

Quelles sont les difficultés rencontrées ?

1. La déclaration « LIMOSA »

Depuis le 01/04/2007, la Belgique a imposé une déclaration des activités pour les travailleurs étrangers. Cette déclaration électronique qu'on appelle plus communément « LIMOSA », s'applique à toute personne qui vient travailler temporairement ou partiellement en Belgique, que ce soit des indépendants, des stagiaires ou des travailleurs salariés.

Cette déclaration doit être transmise préalablement à l'ONSS ou à l'INASTI.

L'objectif de cette déclaration est de permettre un meilleur contrôle des activités étrangères en Belgique et de disposer d'informations statistiques fiables sur ces occupations.

Selon l'ONSS, le nombre de déclarations « LIMOSA » effectuées pour des travailleurs salariés détachés dans le cadre de l'article 12 du règlement CE 883/2004 est le suivant :

- en 2010, 241.124 ;
- en 2011, 319.195 ;
- en 2012, 352.482.

Néanmoins, la réglementation qui met en œuvre la déclaration « LIMOSA » a été modifiée à partir du 01/07/2013⁵ et ce, à la suite d'un arrêt de la Cour européenne de justice du 19/12/2012⁶. Pour la Cour de justice, le principe d'une obligation de déclaration pour les indépendants ressortissants de l'Union européenne est acceptable. Cependant, la mise en œuvre requiert des données trop détaillées et la Belgique ne démontre pas comment chacune de ces données contribue concrètement à réaliser des objectifs comme la protection des travailleurs et la lutte contre la fraude sociale, la concurrence déloyale, le dumping social, les faux-indépendants et le travail en noir. Et la Cour de conclure que l'obligation de

⁴ J.Cremers, « A la recherche de main d'œuvre bon marché en Europe. Conditions de vie et de travail des travailleurs détachés. », European Institute for Construction Labour Research, CLR STUDIES 6 2011, p. 49).

⁵ arrêté royal du 19/03/2013 modifiant l'arrêté royal du 20/03/2007 pris en exécution du chapitre 8 du titre IV de la loi-programme (I) du 27/12/2006.

⁶ C.J.C.E 19/12/2012, affaire C – 577/10.

déclaration « LIMOSA » pour les indépendants constitue une entrave disproportionnée à la libre prestation des services.

Le nouveau texte relatif à la déclaration « LIMOSA » a donc été allégé mais devrait toujours permettre de connaître le nombre de travailleurs détachés, la durée moyenne des détachements et les activités concernées.

2. Le formulaire A1

C'est le formulaire A1(anciennement E101) qui pose le plus de problèmes lors des contrôles.

Le principe est le suivant : l'institution de sécurité sociale de l'Etat membre d'envoi doit délivrer un formulaire A1 qui atteste que le travailleur détaché, durant son détachement, continue à être déclaré à la sécurité sociale de ce pays.

Cependant, lorsqu'à l'occasion d'un contrôle effectué par un service d'inspection, un travailleur n'est pas en possession du formulaire A1 ou qu'il n'est pas entièrement complété, on ne peut pas en déduire, que ce formulaire doit être écarté.

En effet, dans ses arrêts BANKS et FITZWILLIAM ⁷, la Cour de justice des Communautés Européennes a décidé que le travailleur pouvait produire ce formulaire ultérieurement et qu'il devait être pris en considération.

D'autre part, si ce formulaire n'est pas complètement et/ou correctement complété, il peut y avoir là un indice de fraude. S'il y a un doute quant à l'exactitude des mentions figurant sur le formulaire, le service d'inspection qui procède au contrôle doit prendre contact avec les organismes de sécurité sociale compétents de l'Etat émetteur qui sont seuls habilités à retirer le formulaire A1, au terme d'un délai relativement long.

Par exemple, si un travailleur étranger effectuant des prestations en Belgique produit un formulaire A1 sur lequel la case « travail non salarié » est cochée alors même que les personnes chargées du contrôle estiment qu'au regard de la réalité des fonctions exercées par ce travailleur, celui-ci est en réalité un travailleur salarié au regard de la législation belge (par exemple un ouvrier maçon sur un chantier de construction) le statut du travailleur tel que qualifié par l'organisme émetteur du formulaire A1 ne peut être remis en cause et donc requalifié par une juridiction de l'Etat d'accueil.

⁷ C.J.C.E 30/03/2000 , BANK, C- 178/97 et CJCE 10/02/2000, P-202/97.

Ceci résulte également des arrêts BANKS et FITZWILLIAM précités et de l'arrêt HERBOSCH – KIERE N.V.⁸.

Autre point de difficulté :

S'il est vrai que l'institution compétente pour établir le formulaire A1 doit, en principe, vérifier si les conditions du détachement sont réunies et garantir l'exactitude des données reprises, ce contrôle n'est pas toujours effectué de manière scrupuleuse par chaque institution émettrice, notamment en raison de l'augmentation du nombre de détachements et de la pression exercée par les entreprises pour se voir délivrer très rapidement ce document.

3. Pour ce qui concerne les difficultés liées à l'application de la directive 96/71.

La loi du 05/03/2002 a transposé la directive 96/71 dans l'ordre juridique interne belge.

Il y est précisé que l'entreprise qui détache des travailleurs dans un autre Etat membre doit respecter le noyau dur des règles impératives minimales du pays d'accueil.

Ces dispositions impératives sont relatives à la protection de la rémunération, à la réglementation relative au temps de travail, à la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés et à la réglementation concernant la tenue et la conservation des documents sociaux.

Il n'est cependant pas aisé pour la direction du contrôle des lois sociales compétente en ces matières, d'obtenir des régularisations par les entreprises étrangères. En effet, de nombreux problèmes pratiques apparaissent à l'occasion des contrôles :

- des problèmes de langues, qui rendent très difficile les auditions des travailleurs et employeurs ;
- les documents font défaut ou sont établis dans une langue étrangère ce qui en rend la lecture ou la compréhension très mal aisée ;
- l'employeur est une entreprise étrangère qui n'a la plupart du temps aucun établissement en Belgique. Il est donc difficile de recueillir l'information sachant que les fonctionnaires de contrôle belge ne peuvent pas accomplir d'actes d'enquête à l'étranger ;

⁸ C.J.C.E. 26/01/2006, n° C- 2/05, Rec. p. I – 1079.

- les employeurs et aussi les travailleurs ne sont pas toujours disposés à fournir des informations.⁹

En outre, pour ce qui concerne la régularisation des salaires, beaucoup d'entreprises étrangères paient à leurs travailleurs un montant global qui inclut tant le salaire, que des primes diverses et des remboursements de frais.

Il est donc souvent impossible, d'isoler ces différents éléments qui figurent sur le document étranger équivalent au compte individuel et, par voie de conséquence de vérifier si le salaire a effectivement été payé.

Je pourrais encore continuer à épinglez de nombreuses difficultés qui se posent à l'occasion du détachement des travailleurs mais l'objectif n'est pas d'en faire une liste exhaustive.

Quels remèdes ?

D'un point de vue pratique :

Les services d'inspection depuis un certain temps ont déjà pris des initiatives pratiques très concluantes :

- la création au sein de la direction générale du contrôle des lois sociales de la cellule « COVRON » (contrôle van de vreemde ondernemingen) qui est spécialisée dans la fraude transfrontalière ;
- l'application GOTOT (*GrensOverschrijdende Tewerkstelling – Occupation Transfrontalière*) IN à l'ONSS qui permet aux inspecteurs des différents services publics de consulter dans une base de données centrale, toutes les informations disponibles concernant les activités temporaires d'employeurs ou de travailleurs étrangers sur le territoire belge ;
- utilisation optimale du datamining ;
- la rédaction par le SIRS, d'un manuel de contrôle des employeurs étrangers.

A l'avenir, il faudra encore renforcer une approche multidisciplinaire. N'oublions pas là où il y a de la fraude sociale, il y a de la fraude fiscale. La collaboration avec l'administration fiscale s'impose.

⁹ Rapport annuel 2011 du réseau COVRON (contrôle van de vreemde ondernemingen).

Il s'agit de la cellule spécialisée pour la fraude transfrontalière, créée au sein de la direction générale du contrôle des lois sociales.

Rappelons la règle selon laquelle les travailleurs étrangers doivent payer des impôts sur les revenus en Belgique, s'ils y travaillent au minimum 183 jours. C'est certainement là une piste à développer davantage.

D'un point de vue législatif

Le gouvernement, face à cette problématique, a pris des mesures destinées à combattre les inégalités salariales ainsi que des conditions de travail inacceptables, pour permettre à nos entreprises respectueuses de la législation de bénéficier d'une position concurrentielle sérieuse.

1. La loi-programme du 29/03/2012

a) elle a prévu un cadre légal pour mettre en place ou peaufiner un régime de responsabilité solidaire pour les dettes sociales et fiscales. Grâce à un mécanisme de responsabilité solidaire, l'ONSS ou le fisc peut remonter pas à pas dans la chaîne pour percevoir des cotisations sociales ou récupérer des dettes fiscales lorsque les sous-traitants manquent à leurs obligations.

Un donneur d'ordre a dès lors tout intérêt, avant de signer un contrat avec un entrepreneur, à vérifier si ce dernier a des dettes sociales ou fiscales auprès de l'ONSS ou auprès du fisc puisqu'il peut en effet être rendu solidairement responsable du solde des dettes de son entrepreneur sous-traitant, si ce dernier en avait au moment de la conclusion du contrat.

b) La loi-programme du 29/03/2012 prévoit également un cadre légal dont le principe est de rendre tous les entrepreneurs et donneurs d'ordre d'une chaîne de sous-traitance, solidairement responsables du paiement correct de la rémunération. Les donneurs d'ordre sont donc responsabilisés afin de ne plus collaborer avec des entreprises qui paient leur personnel en-dessous des barèmes minimaux.

Grâce à la mise en œuvre de la responsabilité solidaire salariale, les entreprises honnêtes qui rémunèrent correctement leurs travailleurs seront protégées contre ceux qui ne respectent pas les lois applicables. Dans un tel cas, le donneur d'ordre, même s'il est établi à l'étranger pourra être tenu financièrement responsable à l'égard des travailleurs qui n'ont pas été payés correctement ainsi qu'à l'égard des institutions sociales et fiscales concernées.

2. La loi-programme du 27/12/2012

a) Pour lutter contre la fraude au détachement, le gouvernement a introduit une disposition légale sur base de laquelle un juge national, une institution publique

de sécurité sociale ou un inspecteur social, peut, en cas d'abus, constater le montage frauduleux en matière de détachement et faire abstraction de l'attestation A1. Toutes ces dispositions entendent clairement mettre en échec la jurisprudence européenne dégagée des arrêts BANKS, FITZWILLIAM et HERBOSCH – KIERE N.V précités, lorsque la fraude est démontrée.

Ces nouveaux textes ont été préparés sur base de la jurisprudence de la Cour de justice en matière d'abus de droit.

Comme le souligne l'exposé des motifs de la présente loi-programme : « rappelons qu'en vertu de la jurisprudence de la Cour de justice européenne, il est permis aux Etats membres de l'Union européenne de prendre des mesures pour combattre l'usage des libertés de circulation lorsque celui-ci a pour but de se soustraire à l'application de la législation nationale. »

« La Cour de justice considère aussi que celui dans le chef duquel la juridiction nationale constate l'existence d'un comportement abusif ou frauduleux ne peut pas se prévaloir du droit européen. Nul ne peut en effet se prévaloir abusivement du droit européen¹⁰. »

Reste à savoir si la Commission européenne aura la capacité de faire la balance entre la théorie de l'abus de droit au regard de la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes et les principes généraux en matière de libre circulation des travailleurs et des services.

Il faudra quand même qu'elle se décide de prendre attitude au regard de toutes les fraudes découlant de l'obtention abusive des formulaires A1.

Nous attendrons aussi avec intérêt que, à l'occasion d'un recours, la Cour de justice des Communautés européennes se positionne entre sa jurisprudence sur la théorie de l'abus de droit et sa jurisprudence en matière de libre circulation des travailleurs et des services.

b) La loi-programme s'est aussi attaquée à la mise à disposition de personnel, en modifiant la loi du 24/07/1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Pour rappel, cette loi interdit la mise à disposition de personnel.

On considère qu'il y a mise à disposition à partir du moment où l'utilisateur exerce une partie de l'autorité patronale sur le travailleur mis à sa disposition.

¹⁰ (C.J.C.E. Paletta , C- 206/94 du 02/05/1996)

Cependant, la loi du 24/07/1987 prévoit un certain nombre de situations où la mise à disposition est autorisée. Cela vise le travail intérimaire et des mises à disposition de personnel autorisées moyennant l'accord ou l'information préalable de l'inspection sociale. Dans ces cas, le fait que l'utilisateur donne des instructions aux travailleurs, n'est pas à considérer comme un exercice de l'autorité patronale et donc comme étant une mise à disposition.

Il s'agit plus précisément de directives données par un utilisateur dans le cadre d'un contrat qui le lie avec l'employeur.

Par les nouvelles dispositions contenues dans la loi-programme du 27/12/2012, un certain nombre de restrictions sont apportées : les contrats entre les employeurs et les utilisateurs doivent désormais répondre à un certain nombre de conditions plus strictes et d'autre part un droit d'information aux organes de concertation de l'utilisateur est prévu.

Je ne m'étendrai pas d'avantage sur ces nouvelles initiatives prises par le gouvernement mais il est clair qu'elles sont porteuses de beaucoup d'espoir pour contrarier tous les abus constatés.

Conclusion

Si une harmonisation de la législation sociale au niveau européen est souhaitée par une majorité de citoyens européens et d'hommes politiques, il paraît plus réaliste d'opter d'abord pour le renforcement de la collaboration entre les services d'inspection chargés d'assurer la surveillance de la législation sociale et du travail dans la perspective d'une harmonisation croissante à l'échelon européen.

Le fait est que, dans le contexte d'une économie internationale, les contrôles des services d'inspection ne peuvent plus être assurés sans le développement d'une étroite collaboration internationale entre les services compétents.

Il existe évidemment des accords de collaboration entre certains pays mais ces accords sont loin d'être satisfaisants.

Une solution est de créer un EUROSOC, sorte d'EUROPOL social. Il s'agit d'une part de développer dans chaque pays un point unique de contact spécifique (SPOC) au sein des administrations de surveillance de la législation sociale et du travail et d'autre part de permettre une collaboration directe entre les inspections sociales de divers pays sur le terrain en autorisant les inspecteurs à effectuer des enquêtes sur le territoire d'un autre Etat membre.

Dans cette perspective, pourquoi ne pas s'inspirer de l'exemple de la convention « NAPLES 2 », convention sur l'assistance mutuelle et la coopération entre les administrations douanières, qui résulte d'un acte du conseil du 18/12/1997 ?

Certes les matières pour lesquelles les services de douanes sont compétents ne sont pas parfaitement superposables aux matières pour lesquelles les services d'inspection sociale sont compétents mais il s'agit de part et d'autre de services d'inspection qui ont à la fois une mission administrative et une mission judiciaire ; il s'agit également de services au sein desquels il y a des inspecteurs dotés de la qualité d'officiers de police judiciaire ou en tout cas qui peuvent l'être et tous ne le sont pas.

A titre personnel, c'est un projet qui m'est cher et auquel j'ai déjà commencé à travailler en 2007 avec Dalida PINCIOTTI , membre coordinateur du S.I.R.S au sein duquel j'ai été détachée pendant plus de six ans.

Ces points de contact établis au sein de chaque Etat membre de l'Union européenne pourront non seulement aider les services d'inspection sociale mais également les services de police ainsi que les magistrats chargés de ces matières, à mener des enquêtes et des poursuites transfrontalières dans le cadre de la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale organisée.

Cette réalisation devra se faire par la signature d'un accord européen l'institutionnalisant.

III. L'économie du contentieux du règlement collectif de dettes et le contrôle des honoraires et des frais dus aux médiateurs de dettes : appel à la vigilance.

Pour faire face aux situations de ménages endettés ou surendettés, le législateur a, par la loi du 5 juillet 1998 relative au règlement collectif de dettes, consacré le médiateur de dettes comme l'interface privilégié entre le juge, le requérant, les créanciers et débiteurs de celui-ci.

Son travail implique un accompagnement social et un suivi à long terme. Le médiateur échafaude un plan de remboursement des impayés et procède à une mise à plat de la situation socio-économique du ménage.

Le rapport du médiateur de dettes doit contenir les informations suivantes :

- l'état de la procédure ;
- les opérations que le médiateur de dettes a effectuées ;

- les raisons d'une éventuelle prolongation des délais ;
- la situation sociale et financière actuelle du débiteur ;
- les perspectives d'avenir pour le débiteur ;
- l'état du compte de la médiation ;
- tous les renseignements que le médiateur de dettes juge utiles.

Les honoraires du médiateur de dettes sont repris à la fin du rapport.

Concernant la taxation des honoraires du médiateur :

La méthode de calcul des honoraires du médiateur de dettes a été fixée par l'arrêté royal du 18 décembre 1998. Les honoraires du médiateur, doivent en principe être supportés par le débiteur. L'article 1675/19, §2, du Code judiciaire prévoit en outre, que cet état est payé par préférence. Le médiateur de dettes doit remettre au tribunal du travail une note d'honoraires afin que celui-ci l'approuve.

À l'heure où les statistiques du SPP Intégration sociale, révèlent que plus de 15 pourcents des belges seraient en situation de pauvreté¹¹, il convient de s'interroger sur les pratiques de certains médiateurs de dettes dans les taxations de leurs honoraires.

On constate en effet trop souvent dans la pratique que l'interprétation du cadre réglementaire fixant les tarifs n'est pas toujours cohérente. L'ordre des barreaux francophone et germanophone a par ailleurs établi un vade-mecum à destination des avocats médiateurs de dettes, visant à fournir une interprétation commune de l'arrêté royal du 18 décembre 1998¹². Malgré ce vade-mecum, la jurisprudence est encore très controversée.

Chaque année, un avis sur l'organisation et le fonctionnement du Fonds de traitement du surendettement est rendu par un comité d'accompagnement.

L'avis relatif à l'année 2012 a été émis le 13 mai 2013.

Plus que jamais, le barème légal donne lieu à des interprétations divergentes.

Ainsi le coût d'un dossier à Ypres est de 1498,80 € et à Audenarde de 540,27 € pour reprendre les deux extrêmes.

En moyenne, un dossier représente 927,27 €.

Pour notre ressort, cela varie entre 1251,71 € à Marche-en-Famenne et 666,03 € à Huy¹³

¹¹ J. HUBIN et C. BEDORET, « Le règlement collectif de dettes », *Cup*, volume 140.

¹² « Vade-mecum pour les avocats médiateurs de dettes. Interprétation cohérente de l'arrêté royal du 18 décembre 1998 établissant les règles et tarifs relatifs à la fixation des honoraires et frais des médiateurs de dettes », *La Tribune*, n°34, mars 2009.

¹³ cfr Bulletin social – août 2013.

Indépendamment de l'aspect relatif aux difficultés d'interprétation que pose la lecture de l'arrêté royal du 18 décembre 1998, il convient aussi de s'interroger sur la pratique judiciaire de certains médiateurs de dettes et de rappeler que leur mission ne doit pas perdre de vue les principes d'économie procédurale. Ainsi, certaines initiatives peuvent apparaître couteuses.

A cet égard, certaines décisions de la cour du travail de Liège réduisant la taxation des honoraires des médiateurs sont motivées par le respect de l'exigence de modération dont on peut en préciser quelques aspects :

- ✓ privilégier des ordres permanents pour des dépenses récurrentes, et ce en vue de réduire le coût de la médiation (ex : un loyer) ; la rétribution n'est due que s'il y a une prestation intellectuelle liée à un versement. Comme le loyer ne varie pas de mois en mois, il n'y a pas de nécessité de répéter une prestation intellectuelle chaque mois¹⁴.
- ✓ regroupement des versements adressés à un même créancier au lieu d'une comptabilisation par créance¹⁵ ; les créanciers ne sont pris en compte qu'une fois et ce même s'ils déposent plusieurs déclarations de créance, poursuivent la récupération par l'intermédiaire de plusieurs mandataires ou sont cessionnaires de plusieurs créances ;
- ✓ les lettres circulaires et/ou correspondances ordinaires doivent être justifiées par une circonstance précise ;
- ✓ rationalisation du nombre de mouvements bancaires.

Des précisions doivent également être contenues quant aux missions du médiateur décidées par le tribunal. Enfin, les médiateurs doivent adopter un mode gestionnaire permettant un contrôle des comptes et des pratiques modérées¹⁶.

La taxation des honoraires, émoluments et frais du médiateur de dettes peut intervenir de deux manières :

- soit dans le cadre d'une ordonnance spécifique par laquelle le juge statue exclusivement sur l'indemnisation du médiateur de dettes, sur requête de celui-ci conformément à l'article 1675/19, §3, du Code judiciaire ;
La décision n'est susceptible d'aucun recours.

¹⁴ Ordonnance du tribunal du travail de Liège du 3 octobre 2011(14ème chambre)

¹⁵ Ordonnance de taxation du tribunal du travail de Liège du 11 avril 2013 (14ème chambre)

¹⁶ En ce sens : C.T. Liège 10ème chambre, 5 novembre 2010, RCD 2010/AL/441.

- soit dans le cadre de toute autre décision d'homologation du plan, soit encore lorsque le juge statue sur une demande de révocation (articles 1675/10, §5, 1675/12 ou 1675/13 du Code judiciaire).
La décision n'est susceptible d'aucun recours sauf si l'accord n'a pas été légalement formé et sauf les voies d'interprétation et de rectification prévues aux articles 793 à 801 du Code judiciaire¹⁷.

Le contrôle de l'activité du médiateur par le Ministère public et le tribunal du travail

L'activité du médiateur de dettes est contrôlée par le tribunal du travail qui veille au respect des dispositions en matière de règlement collectif de dettes. S'il constate une négligence dans le chef du médiateur de dettes, il en informe le ministère public.

De même, si des difficultés entravent l'élaboration ou l'exécution du plan, ou si des faits nouveaux surviennent dans la phase d'établissement du plan ou justifient l'adaptation ou la révision du plan, l'auditeur du travail peut également faire ramener la cause devant le juge.

La cour du travail de Liège souligne également que pour toutes les opérations comptables, le droit à l'indemnité forfaitaire est subordonné à trois règles :

- ***premièrement***, l'opération relève-t-elle de la mission du médiateur (objet de la mission et durée) ?
- ***deuxièmement***, l'opération est un versement au sens de l'article 2-2° de l'arrêté royal du 18 décembre 1998, à savoir un versement effectué au bénéfice du requérant, soit les versements « à l'entrée » et ceux « à la sortie », tant pour les créanciers que pour les surendettés eux-mêmes, et pour des tiers au titre des dépenses courantes, exigeant un travail intellectuel de vérification¹⁸ ;
- ***troisièmement***, le mode gestionnaire satisfait-il au principe de modération ?

On soulignera également les durées anormalement longues de certaines procédures qui ont pour conséquence de surenchérir le coût général de la médiation de dettes, en raison de plusieurs causes :

¹⁷ C.T. Liège, 10 septembre 2010, 2010/AL/441.

¹⁸ En ce sens : C.T. Liège, section de Namur, 14^{ème} chambre, 17 décembre 2009, RCDN 14/2009.

- l'inertie de certains médiateurs : plusieurs années écoulées avant la rédaction d'un projet de plan amiable¹⁹ ; absence de rapports annuels ;
- la négligence de certains tribunaux.²⁰

Modifications législatives récentes :

1. Une loi du 26 mars 2012²¹, publiée au Moniteur belge le 13 avril 2012, vise à mieux encadrer la procédure et à diminuer sa longueur et améliorer les relations entre le médiateur et le débiteur²².

Ainsi, ces modifications peuvent être résumées comme suit :

- le législateur consacre la pratique de l'ouverture d'un compte de médiation par lequel le médiateur doit informer à tout moment le médié des opérations et du solde du compte ;
- le médiateur doit également mettre à disposition du médié un pécule de médiation qui est au moins égal au montant insaisissable tel que décrit aux articles 1409 à 1412 du Code judiciaire ;
- le plan de règlement amiable doit être détaillé et actualisé quant aux revenus et des moyens disponibles du ménage ;
- le médiateur doit remettre un rapport détaillé de l'état de la procédure et de son évolution chaque année, chaque fois que le juge le demande et au terme du plan de règlement.

2. Une loi du 14 janvier 2013 portant diverses dispositions relatives à la réduction de la charge de travail au sein de la justice et publiée au Moniteur belge du 1^{er} mars 2013 apporte des modifications à la procédure du règlement collectif de dettes.

- désormais, toutes les causes de révocations sont mises sur pied d'égalité
- le débiteur qui veut renoncer à la procédure peut le faire à tout moment par simple dépôt au greffe d'une déclaration écrite, et ce même s'il intervient avant ou après l'homologation du plan ;

¹⁹ Un arrêt du 5 novembre 2010 de la cour du travail de Lige fait état que six années se sont écoulées avant la rédaction d'un projet de plan amiable.

²⁰ Pour un exemple : C.T. Liège, section de Namur, 14ème chambre, 29 juillet 2013, RCDN 2013/AN/96

²¹ M.B., 13 avril 2012.

²² J. HUBIN et C. BEDORET, « Le règlement collectif de dettes », *Cup*, volume 140.

- la notification des décisions de taxation des frais et honoraires du médiateur se font dorénavant par pli simple et plus par pli judiciaire.

CONCLUSION

Avant de conclure, je voudrais remercier toutes les personnes qui m'ont apporté leur collaboration en me transmettant des rapports, des statistiques et des documents utiles pour la rédaction de cette mercuriale : Jean-Claude HEIRMAN, directeur général de l'Inspection sociale et du S.I.R.S., Michel ASEGLIO, directeur général du Contrôle des lois sociales, Wouter LANGERAERT, directeur du Service du contrôle de l'Onem, Patricia HEIDBREIDER, Directeur général à l'Inami, Anne BERTRAND, Conseiller général à l'O.N.A.F.T.S sans oublier Valérie SIINO, juriste à l'Auditorat général du travail.

Nous sommes dans une période particulièrement tourmentée, avec des contraintes budgétaires sans cesse croissantes ; le temps est à l'économie pour tous les secteurs.

Le magistrat du ministère public est là pour « maintenir l'équilibre et la protection de la société en ayant le souci des plus faibles »²³

Au travers des trois thèmes que je viens d'aborder ce matin, nous devons être en quelque sorte les comptables des deniers de l'Etat, veillant à ce que ceux qui doivent payer des cotisations de sécurité sociale en raison de prestations effectuées, respectent leur obligation, à ce que ceux qui sont demandeurs d'avantages sociaux, perçoivent ce à quoi ils ont droit, dans le strict respect des normes applicables.

Nous devons veiller à ce que les conditions de travail des travailleurs soient respectées, qu'ils soient Belges ou étrangers, résidant sur notre territoire ou détachés, afin d'endiguer une concurrence déloyale effrénée qui nuit à un grand nombre de nos entreprises et donc, à notre économie.

Nous devons être vigilants par rapport à la gestion du contentieux relatif au règlement collectif de dettes pour ne pas aggraver la situation du médié et de ses créanciers par des coûts superflus ou excessifs.

Telles seront en tout cas les priorités du ministère public pour l'année judiciaire que nous entamons.

²³ cfr Georges de Leval, « Un ministère public pour son temps », actes du colloque des 7 et 8 octobre 1994, page 53.